

# Vacaturemonitor

## Doktersassistenten 3

- meting oktober 2010 -

Opdrachtgevers:  
Landelijke Huisartsen Vereniging,  
Vereniging Huisartsenposten Nederland  
Landelijke Vereniging Georganiseerde eerste lijn  
Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten  
CNV Publieke Zaak en ABVAKABO FNV

Frank Verijdt  
Willem van der Windt

Utrecht, november 2010

## **Kiwa Prismant**

Kiwa Prismant is hét kennis- en expertisecentrum in het hart van de zorg. Wij willen de Nederlandse zorgsector optimaal informeren, adviseren en ondersteunen en daarmee bijdragen aan een goede sturing en kwaliteit van zorg. Uitgangspunten zijn: objectiviteit, gedegenheid, betrouwbaarheid en onafhankelijkheid.

© Kiwa Prismant, Utrecht, mei 2010. Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit werk mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Stichting Prismant.

Publicatie van cijfers en/of tekst uit dit werk als toelichting of ondersteuning bij wetenschappelijke artikelen, boeken of scripties, is toegestaan mits daarbij geen sprake is van commerciële doeleinden en voor zover de bron duidelijk wordt vermeld.

® Prismant is een wettig gedeponeerd dienst- en warenmerk.

### **Uitgever**

Kiwa Prismant  
Papendorpseweg 65, 3528 BJ Utrecht  
Postbus 85200, 3508 AE Utrecht  
Telefoon 030 - 2345 678  
Fax 030 - 2345 677  
prismant@prismant.nl

**Prismant**



# Inhoudsopgave

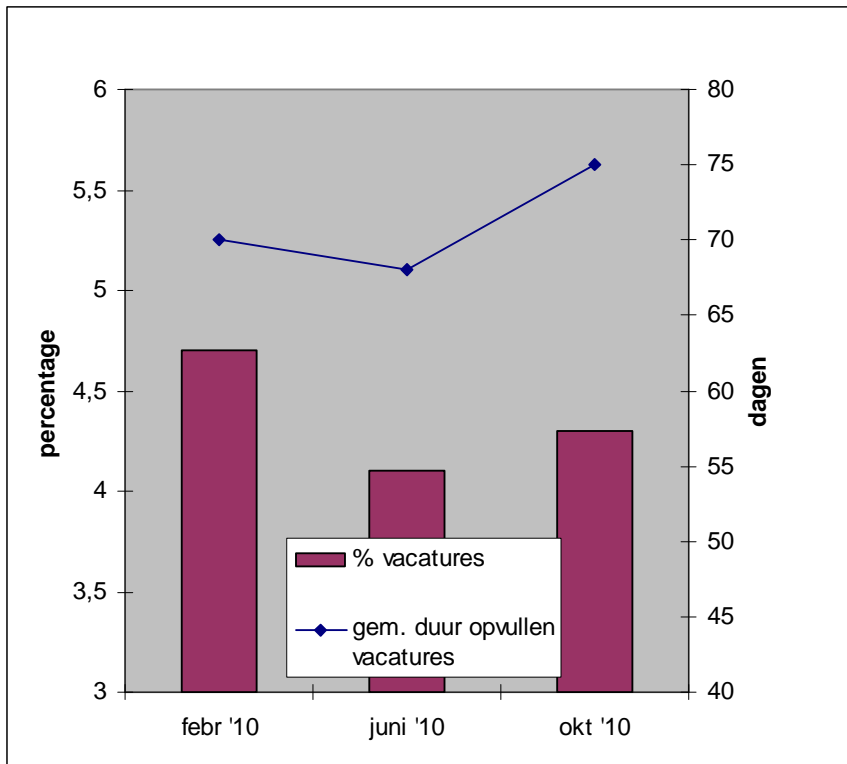
<b>1.</b>	<b>De trend</b>	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>7</b>
<b>3.</b>	<b>Aanpak</b>	<b>9</b>
<b>4.</b>	<b>De uitkomsten</b>	<b>13</b>
4.1	Inleiding	13
4.2	Het aantal vacatures	13
4.3	De vacaturegraad	14
4.4	De vervulling van vacatures	16
4.5	Wie vervulden de vacatures?	19
4.6	De samenhang	21
<b>5.</b>	<b>Tenslotte</b>	<b>23</b>
<b>Bijlage 1</b>	<b>Voorbeeldrapportage naar respondenten</b>	<b>25</b>
<b>Bijlage 2</b>	<b>Vergelijking vacaturegraad tussen ‘type’ deelnemer</b>	<b>28</b>
<b>Bijlage 3</b>	<b>Een aantal uitkomsten per LHV-kring</b>	<b>29</b>



# 1. De trend

Na een daling in juni 2010 nam het percentage vacatures bij doktersassistenten in oktober 2010 weer toe tot 4,3%. Ook de gemiddelde tijd die nodig was om een vacature te vervullen nam toe van 68 tot 75 dagen. De krupper wordende arbeidsmarkt zien we ook terug in het feit dat men vaker dan voorheen een vacature vervuld met een niet-gediplomeerde<sup>1</sup> doktersassistent. Het lijkt er dus op dat het kwantitatieve probleem deels kwalitatief opgelost wordt.

Figuur 1.1: Het percentage vacatures voor doktersassistenten en de gemiddelde duur in dagen van het vervullen van vacatures



*Hoe zijn de vooruitzichten in het aanbod?*

Ruim 40% van de vervulde vacatures bestaat uit leerlingen die de opleiding afgerond hebben (zie 4.4). Tabel 1.1 laat zien dat de stijging in de omvang van de instroom van het aantal leerlingen pas na 2007 in gang gezet is. Dit betekent dat pas najaar 2011/begin 2012 hiervan het eerste effect te verwachten is.

<sup>1</sup> Onder 'niet-gediplomeerd' wordt verstaan: niet in bezit van diploma specifiek voor doktersassistent. Personen kunnen dus wel in bezit zijn van andere relevante diploma's bijv.: verpleegkundige, etc.

Tabel 1.1 Instroom in opleiding tot doktersassistent MBO

	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
BOL	1091	1005	1036	1103	1208
BBL	112	100	93	150	256

Bron: Cfi

De toename van de instroom van het aantal BBL-ers, die zich in veel regio's aftekent, wijst er op dat er ook steeds meer buiten de traditionele doelgroepen naar aanbod wordt gezocht.

Naast het vergroten van de instroom blijft het voorkomen van het vertrek van medewerkers een belangrijk instrument om vacatures te voorkomen. Het relatief hoge verloop biedt daartoe wel ruimte.

## 2. Inleiding

Voor een goed functionerende huisartsvoorziening is ondersteuning essentieel. Doktersassistenten spelen hierbij een belangrijke rol. Als hun vacatures niet snel en goed op te vullen zijn komt de huisartsenzorg onder druk te staan.

Een monitor die meet hoeveel vacatures er zijn en hoeveel er al dan niet vervuld worden geeft een beeld van de reikwijdte van het probleem en waar het zich voordoet. Met periodieke metingen heeft men op systematische wijze een permanente vinger aan de pols van de arbeidsmarkt voor doktersassistenten. De uitkomsten kunnen dan aanleiding zijn om verdere stappen te ondernemen.

Bij het recent door Prismant uitgevoerde arbeidsmarktonderzoek naar doktersassistenten (*De arbeidsmarkt van doktersassistenten, 2009*) werd vastgesteld dat een actuele meting over de situatie op de arbeidsmarkt ontbreekt. In het rapport wordt het volgende geconcludeerd: *'Een vacaturemeting is onontbeerlijk. Aan de hand van een eenvoudige geregionaliseerde periodieke vacaturemeting is het mogelijk om een goede indicatie van krapte op de arbeidsmarkt te krijgen. Bijvoorbeeld als het aantal openstaande vacatures groter is dan 2% van alle arbeidsplaatsen spreekt men in arbeidsmarktonderzoek van "tekort". De ontwikkeling van de duur dat vacatures open staan geeft een beeld van het toe- of afnemen van de problematiek van de personeelsvoorziening. Het betreft een beperkt aantal vragen (vergelijkbaar met het CBS onderzoek naar vacatures).'*

De opdrachtgevers van het voornoemde onderzoek wilden graag in deze leemte voorzien. Kiwa Prismant kreeg daarom opdracht de voorliggende Vacaturemonitor Doktersassistenten uit te werken. Het huidige verslag betreft de derde meting die plaatsvond in oktober 2010. Eerder metingen vonden plaats in februari en juni van dit jaar.

In hoofdstuk 3 schetsen wij de wijze waarop een en ander is aangepakt. In hoofdstuk 3 geven we de uitkomsten van de derde meting en vergelijken de belangrijkste uitkomsten met de eerdere metingen.

Wij danken de deelnemers van de begeleidingscommissie, mevr. S. Kooij (LHV), mevr. C. Pronk (LHV), mevr. M. van Rossum (projectcoördinator), mevr. L. van Albada (Dokterswacht Friesland/VHN), mevr. M. de Gelder (LVG), de heer E. de Zoete (NVDA) en de heer P. Osterthun (Calibris) voor hun opbouwende commentaar bij het tot stand komen van deze rapportages.



### 3. Aanpak

De vraagstelling bij deze monitor is: *Hoe ontwikkelt zich de vervulling van vacatures voor doktersassistenten in de huisartsenzorg?*

De volgende (sub)vragen dienen aan de orde te komen:

*Hoeveel vacatures zijn er op een moment? Neemt het aantal toe of af? Zijn er regionale verschillen in aantallen en de moeite die het kost om ze te vervullen? Hoe worden ze vervuld?*

De Vacaturemonitor is bedoeld om periodiek antwoord op deze vragen te geven.

De beantwoording van deze vragen is op de volgende wijze aangepakt. Elke vier maanden worden via een Internetvragenlijst zo veel mogelijk huisartsenvoorzieningen (praktijken, huisartsenposten en gezondheidscentra) benaderd en bevraagd. Om regionale verschillen op de arbeidsmarkt aan te kunnen geven is er voor gekozen om zo veel mogelijk respondenten te benaderen. Aan de respondenten wordt via de Internetvragenlijst een vijftal vragen voorgelegd over vacatures bij doktersassistenten. De invultijd vergt minder dan vijf minuten.

Bij dit soort onderzoek kan een lage respons een probleem zijn. Daarom is het van belang dat de opdrachtgever het belang van het onderzoek aan de respondenten benadrukt. Verder belonen we de deelnemers aan het onderzoek. Als dank voor deelname ontvangt men elk kwartaal een A4-tje met de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek (zie bijlage 1). Daarin kan men bijvoorbeeld de situatie in de eigen regio met het landelijk beeld vergelijken.

De respondenten zijn leden van de LHV, de Huisartsenposten en de (Eerste Lijn) Gezondheidscentra. De gegevens zijn zodanig verwerkt dat ze niet naar individuele praktijken te herleiden zijn. Daarmee is de anonimiteit van de respondenten gewaarborgd.

In de vragenlijst komen de volgende vragen aan de orde:

- Hoeveel doktersassistenten zijn bij u in loondienst (aantal en FTE's)?
- Hoeveel vacatures (functies) heeft u op dit moment? Om hoeveel FTE's gaat het?
- Hoeveel vacatures voor doktersassistent heeft u de afgelopen vier maanden vervuld? En zijn er vacatures komen te vervallen? Wat is daarvan de reden?
- Door wie zijn de vacatures opgevuld?

De nieuwe medewerker komt vanuit één van de volgende situaties:

- Heeft geen diploma en
- Heeft wel een diploma en
  - Komt van school (met of zonder stage bij deze werkgever)
  - Komt vanuit een andere huisartsenvoorziening
  - Komt vanuit een andere zorginstelling
  - Komt vanuit een andere bedrijfstak
  - Werkte hiervoor niet
- De vacature is vervallen

(In de vraagstelling wordt tevens meegenomen of men al een functie als doktersassistent vervulde).

Met de antwoorden op deze vragen stellen wij deze rapportage op waarin aan de volgende onderdelen aandacht besteed wordt:

- Hoe ontwikkelt het aantal vacatures voor doktersassistenten zich landelijk, regionaal en naar soort voorziening?
- Hoe ontwikkelt zich de duur dat een vacature openstaat?  
Dit kan door het aantal vervulde en openstaande vacatures met elkaar in verband te brengen (CBS, 2009).
- Hoe verhoudt de vacaturesituatie bij doktersassistenten zich met andere beroepen? We maken hierbij een vergelijking met CBS gegevens over alle beroepsgroepen in ons land.
- Hoe worden de vacatures opgevuld?  
Belangrijk is of men gediplomeerden aantrekt of niet. Verder is van belang wat de achtergrond van de nieuwe medewerkers is: komt men van een andere praktijk of net uit de schoolbanken. Dit geeft een aardige actueel beeld van het aanbod op de arbeidsmarkt.

Bij de rapportage wordt de kringindeling van de LHV aangehouden. Aangezien elke kring 24 of meer respondenten (zie Bijlage 3) heeft is het statistisch verantwoord om op dit niveau te rapporteren. Voor het verkrijgen van een helderder beeld presenteren we in de hoofdtekst de gegevens per regio. De meer gedetailleerdere kring gegevens presenteren we in Bijlage 3.

De opdrachtgevers zorgden voor een actueel bestand met emailadressen (LHV, huisartsenposten / LVG) en een uitnodigende en stimulerende begeleidende brief van de opdrachtgevers.

Na overleg met de Werkgroep is besloten om jaarlijks drie metingen uit te voeren: in februari, juni en oktober. Daarmee wordt voldoende rekening gehouden met seizoensinvloeden. Tegelijkertijd is de frequentie van meten dan zo dat er in voldoende mate een vinger aan de pols gehouden wordt.

De eerste meting vond in februari 2010 plaats, de tweede en derde in juni en oktober 2010. De respons naar voorziening en regio is te zien in Tabel 3.1 en Tabel 3.2.

De huisartsenposten en de gezondheidscentra laten in de huidige meting een respons van respectievelijk 51 en 34% zien, de leden van de LHV komen op 17%. De respons vertoont een dalende lijn vanaf februari. Regionaal is het aantal deelnemende organisaties goed gespreid (zie Bijlage 2).

Tabel 3.1 De respons naar categorie (vacaturemeting 2010)

	In bestand	Deelnemers februari	Deelnemers juni	Deelnemers oktober
Huisartsenposten	63	34 (54%)	38 (60%)	32 (51%)
Gezondheidscentra	64	31 (48%)	24 (38%)	22 (34%)
Huisartsenpraktijken	5958	1147 (19%)	1045 (18%)	1032 (17%)

Gezien de omvang van de non-respons is het denkbaar dat zich een bias voordoet. Zo is het denkbaar dat praktijken die met veel vacatures te maken hebben vaker aan het onderzoek deelnemen dan degenen die met weinig of geen vacatures geconfronteerd worden. Er zijn twee manieren om er achter te komen of er sprake is van een dergelijk effect. De eerste is degene die niet meegedaan hebben aan het onderzoek als nog benaderen en vragen om toch deel te nemen. Doorgaans is dit een lastig traject dat al snel tot irritaties bij

de potentiële respondent kan leiden. Bovendien is het veel werk om alsnog de voor statistische uitspraken benodigde aantallen te verkrijgen.

De tweede weg is nagaan in andere bestanden of de groep deelnemers in het onderhavige onderzoek op essentiële onderdelen afwijken van de totale populatie. Uit eerder onderzoek (Verijdt en van der Windt, 2009) beschikken we over gegevens over in praktijken werkzame doktersassistenten. Uit dat onderzoek, met gegevens afkomstig uit het deelnemersbestand van PGGM, kwam naar voren dat 23% van de eind 2009 werkzame doktersassistenten in huisartsenvoorzieningen het voorafgaande jaar in dienst was gekomen. In het onderhavige onderzoek hebben we niet direct hetzelfde gegeven beschikbaar. Wel vinden we in de drie metingen dat steeds rond 7% van de arbeidsplaatsen voor dokterassistenten de afgelopen vier maanden als vacature vervuld zijn (zie 4.4). Op jaarbasis zou dat om 22% gaan. Hoewel zoals gesteld de gegevens niet direct vergelijkbaar zijn (ander tijdstip, andere populatie, andere vraagstelling) zijn er bij een globale benadering geen aanwijzingen dat in het onderhavige onderzoek praktijken met veel vacatures oververtegenwoordigd zijn.

Ook wanneer we kijken naar het verschil tussen respondenten die volledig deelnamen aan de drie metingen en de respondenten die gedeeltelijk hebben meegedaan, geeft dat geen aanwijzingen voor een oververtegenwoordiging van praktijken met veel vacatures. Kijkend naar de vacaturegraad, de belangrijkste variabele in dit onderzoek, dan is te zien dat deelnemers die aan alle drie de metingen deelnamen niet per definitie met een hogere vacaturegraad te maken hebben. In bijlage 2 kunt u deze gegevens terugvinden.

Tabel 3.2 Het aantal aan de vacaturemeting febr. 2010 naar regio en deelnemende organisaties

<b>Regio:</b>	<b>Huisartsenposten</b>	<b>Huisartsen praktijken</b>	<b>Gezondheidscentra</b>
Noordwest	6	144	3
West	7	186	4
Zuidwest	3	164	0
Zuidoost	2	141	7
Oost	9	149	2
Noord	4	144	3
Midden	1	104	3
Landelijk oktober	32	1032	22
Landelijk juni	38	1045	24
Landelijk februari	34	1142	29



## 4. De uitkomsten

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk behandelen we een aantal uitkomsten van het onderzoek. We gaan eerst in op de omvang van het aantal vacatures en de moeite die het kost om ze te vervullen. Daarna besteden we aandacht aan de vraag hoe ze vervuld zijn. Wie zijn er aangetrokken? Hierbij zal zoveel mogelijk een vergelijking worden gemaakt met de eerdere metingen.

### 4.2 Het aantal vacatures

Tabel 4.1 laat het aantal openstaande vacatures bij de functie van doktersassistent per 1 oktober 2010 zien. Bij de in totaal 1086 respondenten was er sprake van in totaal 260 vacatures die in oktober 2010 openstonden. Hiervan waren er 60 bij de huisartsenposten, 7 bij de gezondheidscentra en 193 bij huisartsenpraktijken.

Tabel 4.1 Het aantal openstaande vacatures naar regio en voorziening (oktober 2010)

Regio:	Huisartsenposten	Huisartsen praktijken	Gezondheidscentra	Totaal okt. 2010	Totaal juni 2010	Totaal febr. 2010
Noordwest	11	21	2	34	50	48
West	11	34	1	46	38	46
Zuidwest	13	28	-	41	42	46
Zuidoost	1	31	3	35	22	28
Oost	10	28	0	38	43	43
Noord	10	20	1	31	38	37
Midden	4	31	0	35	34	36
Landelijk oktober	60	193	7	260		
Landelijk juni	59	194	14		267	
Landelijk februari	44	224	16			284

- te weinig waarnemingen

Het aantal gemeten vacatures is afgenomen ten opzichte van de metingen juni en februari. De afname is voornamelijk het gevolg van een daling binnen de gezondheidscentra.

Tabel 4.2 laat zien hoeveel FTE's met de vacatures gemoeid zijn. Totaal gaat het om 135,8 FTE; 18,6 FTE staan open bij de huisartsenposten, 5,7 in de gezondheidscentra en 111,5 bij de huisartsenpraktijken.

Tabel 4.2 Het aantal openstaande vacatures februari 2010 in FTE's

	Huisartsenposten	Huisartsenpraktijken	Gezondheidscentra	Totaal okt. 2010	Totaal juni 2010	Totaal febr. 2010
Noordwest	4,4	12,9	1,7	18,9	31,1	23,7
West	2,5	20,1	0,7	23,2	17,2	24,6
Zuidwest	4,7	17,6	-	22,3	25,2	22,2
Zuidoost	0,1	16,6	2,4	19,0	11,4	14,8
Oost	3,0	13,7	0,0	16,7	18,7	19,5
Noord	2,8	13,6	1,0	17,4	20,9	19,2
Midden	1,3	17,0	0,0	18,3	19,2	19,5
Landelijk oktober	18,6	111,5	5,7	135,8		
Landelijk juni	20,8	112,9	9,9		143,6	
Landelijk februari	15,4	120,3	7,8			143,5

- te weinig waarnemingen

### 4.3 De vacaturegraad

Om een beeld te krijgen van de relatieve omvang van de problematiek en om vergelijkingen in de tijd te maken is het zinvol om de vacaturegraad te presenteren. De vacaturegraad is het aantal vacatures t.o.v. het aantal werkzamen. Tabel 4.3 laat de uitkomsten naar soort voorziening en regio zien.

Tabel 4.3 Het percentage vacatures (vacaturegraad) naar soort praktijk en regio

	Huisartsenposten	Huisartsenpraktijken	Gezondheidscentra	Totaal okt. 2010	Totaal juni 2010	Totaal febr. 2010
Noordwest	5,8	5,0	1,8	4,7	5,0	6,1
West	2,1	5,6	1,4	3,8	3,1	4,9
Zuidwest	6,3	5,2	-	5,5	4,8	5,9
Zuidoost	1,2	4,8	3,1	4,3	2,4	2,9
Oost	2,7	5,4	0,0	4,3	4,7	4,9
Noord	2,9	3,5	4,8	3,3	4,0	3,6
Midden	1,5	7,6	0,0	5,1	5,3	5,0
Landelijk oktober	3,0	5,2	2,1	4,3		
Landelijk juni	2,7	5,2	2,5		4,1	
Landelijk februari	2,5	5,7	4,1			4,7

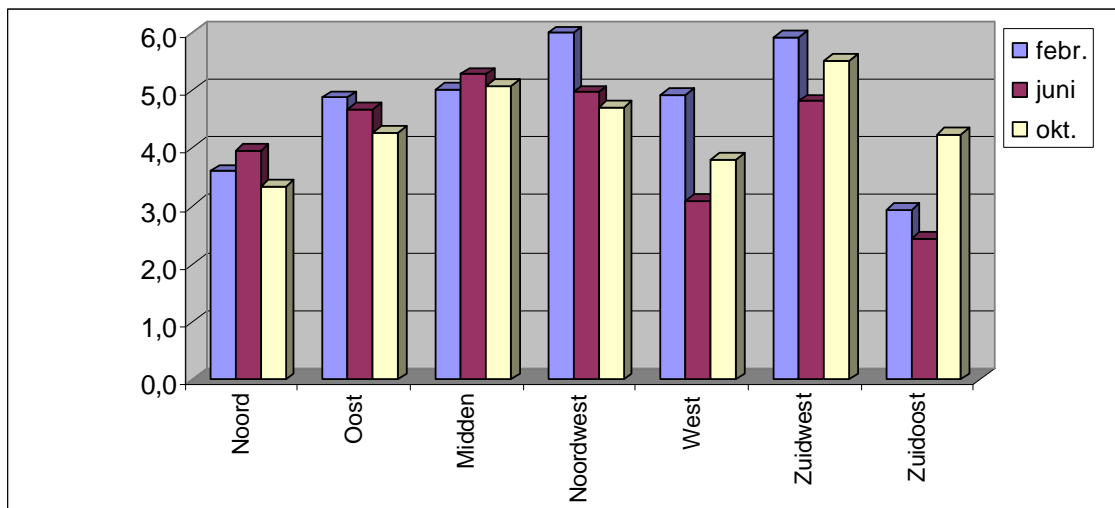
- te weinig waarnemingen

De vacaturegraad is, evenals in juni, met 5,2% in oktober het hoogst bij de huisartsenpraktijken. Bij de huisartsenposten is de vacaturegraad 3,0%. Instellingen uit de gezondheidscentra kennen de laagste vacaturegraad met 2,1%.

Totaal gezien is de vacaturegraad, na een daling in juni, in de huidige meting weer wat toegenomen. Bij de huisartsenposten doet zich een stijgende trend voor, terwijl bij de instellingen uit de gezondheidscentra t.o.v. van februari een daling te zien is. Ook bij de huisartsenpraktijken is de vacaturegraad ten opzichte van februari iets afgenomen.

Wanneer we de regionale verschillen bekijken dan is te zien dat het hoogste percentage vacatures zich voordoet in regio Zuidwest. Eerder dit jaar lag het percentage in deze regio lager (zie Figuur 4.1 en Tabel 4.3). Ook in West en Zuidoost is het percentage vacatures toegenomen in vergelijking met de meting in juni. De regio's Noord, Noordwest, Midden en Oost kennen een lichte daling in vergelijking met juni.

Figuur 4.1 Vacaturegraad per regio in %



De vacaturegraad kunnen we ook in FTE's uitdrukken. Tabel 4.4 geeft deze scores weer.

Tabel 4.4 Het percentage vacatures (vacaturegraad) naar soort praktijk en regio in FTE's

	Huisartsenposten	Huisartsenpraktijken	Gezondheidscentra	Totaal okt.	Totaal juni	Totaal febr.
Noordwest	5,5	5,3	2,9	5,0	5,8	5,5
West	1,4	5,4	1,4	3,9	2,8	4,9
Zuidwest	7,1	5,5	-	5,8	5,6	5,5
Zuidoost	0,4	4,2	3,8	3,9	2,2	2,7
Oost	2,4	4,6	0,0	3,9	3,8	4,3
Noord	2,5	4,1	7,6	3,8	4,5	3,8
Midden	1,3	7,0	0,0	5,2	5,9	5,3
Landelijk oktober	2,8	5,0	2,8	4,4		
Landelijk juni	2,7	5,0	2,7		4,2	
Landelijk februari	2,5	5,2	3,1			4,5

- te weinig waarnemingen

Economiebreed bedraagt de meest recente vacaturegraad 1,6% (CBS Statline 4<sup>e</sup> kwartaal 2009). Voor de sector Zorg en Welzijn bedroeg dat percentage op dat moment 1,5%.

Hoewel de meting van het CBS niet helemaal vergelijkbaar is met die van dit onderzoek, geeft de orde van grootte van het verschil wel aan dat de vacatureproblematiek bij dokters-assistenten meer dan gemiddeld (op de arbeidsmarkt) speelt.

Op de arbeidsmarkt van dokterassistenten is er derhalve sprake van meer dynamiek dan elders. De personeelsvoorziening vraagt dus verhoudingsgewijs meer tijd en energie.

#### 4.4 De vervulling van vacatures

De vacatures die ontstaan kunnen op verschillende wijzen weer verdwijnen. De meest voorkomende is dat er iemand aangetrokken wordt. Over wie aangetrokken worden gaat de volgende paragraaf. Daarnaast kan de vacature opgelost worden door anderen meer te laten werken of soms door het werk anders te organiseren. Tabel 4.5 laat zien dat 20% van de voorheen opengestelde vacatures zijn ingevuld op een andere wijze dan het aantrekken van een nieuwe medewerker.

Doktersassistenten werken vaak in deeltijd (Verijdt en van der Windt, 2009). Dit geeft de mogelijkheid om andere assistenten te vragen meer uren te gaan werken. Navraag leert dat ongeveer 20% van de vervallen vacatures op deze manier wordt ingevuld (Tabel 4.6). Maar ook door medewerkers met een andere functie, bijv.: POH, worden de vrijgekomen uren overgenomen (16%). Daarnaast wordt regelmatig gewerkt met invallers/waarnemers in verband met ziekte of zwangerschap (11%).

Tabel 4.5 Het % in de afgelopen vier maanden vervallen vacatures

	Huisartsenposten	Huisartsen praktijken	Gezondheidscentra	Totaal okt. 2010	Totaal juni 2010	Totaal febr. 2010
Noordwest	0	24	20	20	10	17
West	14	27	0	21	17	12
Zuidwest	0	14	-	11	13	16
Zuidoost	0	23	14	22	18	17
Oost	30	21	0	23	13	19
Noord	30	19	0	20	13	18
Midden	0	26	20	21	8	14
Landelijk oktober	14	22	11	20		
Landelijk juni	7	15	8		13	
Landelijk februari	16	17	10			16

- te weinig waarnemingen

Tabel 4.6 Redenen van het vervallen van vacatures

	aantal	%
uitbreiding uren reeds werkzame DA('s)	17	20,5%
uitbreiding uren andere medewerker(s) bijv.: POH	13	15,7%
invallers / waarneming i.v.m. ziekte of zwangerschap	10	12,0%
herstel zieke of zwangerschapsverlof voorbij	9	10,8%
stagiaire in dienst genomen	5	6,0%
Anders	29	34,9%
Totaal	83	100,0%

In de periode juni-september is, met 422 vervulde vacatures, minder nieuw personeel aangenomen in vergelijking met eerdere metingen (Tabel 4.7).

Tabel 4.7 Het aantal vervulde vacatures in de periode juni t/m september (en voorgaande periodes) naar regio en type huisartsenvoorziening

	Huisartsen- posten	Huisartsen- praktijken	Gezondheidscentra	Totaal okt.	Totaal juni	Totaal febr.
Noordwest	9	31	4	44	49	65
West	25	49	8	82	81	76
Zuidwest	16	49	0	65	66	71
Zuidoost	1	57	6	64	50	73
Oost	16	45	1	62	94	79
Noord	7	46	1	54	76	72
Midden	12	36	4	52	58	61
Landelijk oktober	86	312	24	422		
Landelijk juni	120	318	38		476	
Landelijk februari	108	367	21			496

Het gemiddeld aantal dagen dat het kost om een vacature te vervullen geeft een indicatie van de moeite die het kost<sup>2</sup>. Bij de huisartsenposten duurt het, met gemiddeld 84 dagen, het langst voordat een vacature is opgevuld. Deze stijging ten opzichte van eerdere metingen loopt bovendien gelijk op met de stijging in de vacaturegraad. Bij de huisartsenpraktijken ligt de duur op een vergelijkbaar niveau met de eerdere metingen (gemiddeld 75 dagen), terwijl bij de instellingen in de gezondheidscentra sprake is van een afname (naar gemiddeld 35 dagen). Ook het verloop van deze scores lopen gelijk op met de vacaturegraad.

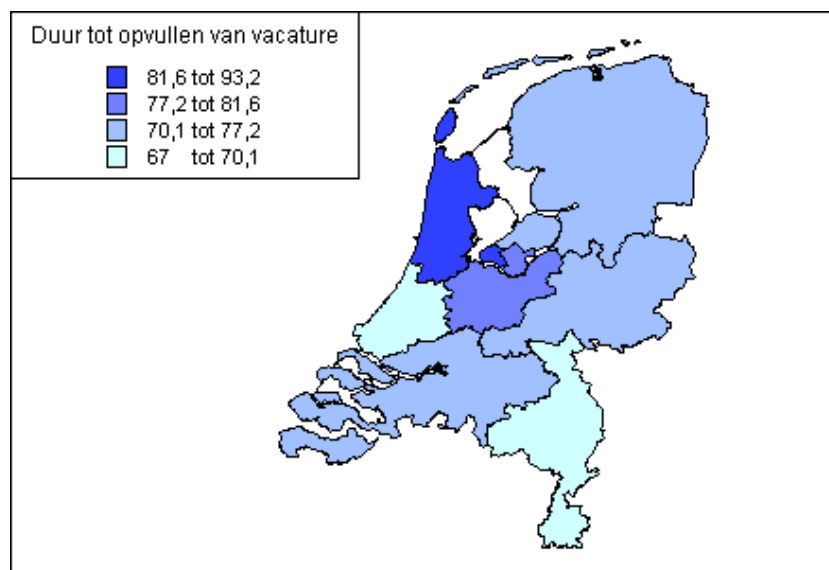
Regionaal zijn er aanmerkelijke verschillen in de duur van het opvullen van vacatures. Het is niet zo dat in stedelijke gebieden de duur van vervullen per definitie langer is. In de regio Noordwest duurt het met 93 dagen momenteel langst voordat een vacature is opgevuld.

<sup>2</sup> Het CBS heeft een formule ontwikkeld waarmee zonder het direct aan de respondent te vragen de gemiddelde duur die het vervullen van een vacature kost, berekend kan worden: gem. duur in dagen = openstaande vacatures/vervulde vacatures\*365/3.

Tabel 4.8 Het aantal dagen dat het opvullen van vacature duurt naar regio

	Huisartsenposten	Huisartsen praktijken	Gezondheidscentra	Totaal okt. 2010	Totaal juni 2010	Totaal febr. 2010
Noordwest	149	81	61	93	123	90
West	54	84	15	68	57	73
Zuidwest	99	70		77	77	79
Zuidoost	122	67	61	67	53	47
Oost	72	76	0	74	55	67
Noord	174	53		70	61	62
Midden	41	104	0	82	71	72
Landelijk oktober	84	75	35	75		
Landelijk juni	60	74	45		68	
Landelijk februari	50	74	93			70

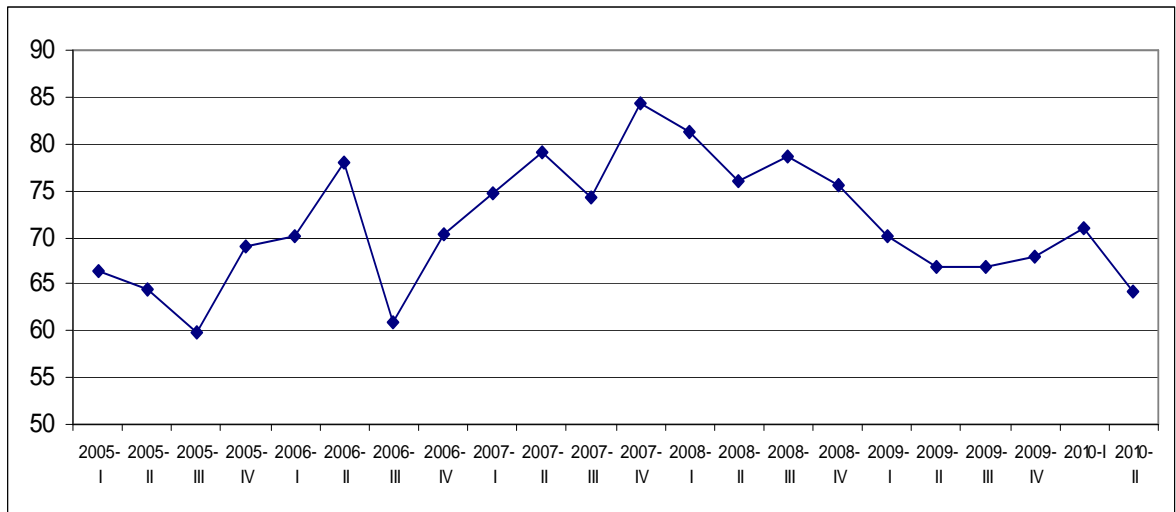
Figuur 4.2 De gemiddelde duur van het opvullen van een vacature voor doktersassistente (oktober 2010)



Met gemiddeld 75 dagen ligt het vervullen van een vacature voor doktersassistente aanzienlijk boven het gemiddelde van alle vacatures in de sector Zorg en Welzijn (zie Figuur 4.3)<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> De CBS meting vindt plaats per kwartaal; de meting voor doktersassistenten eens per vier maanden. Er zijn geen redenen om aan te nemen dat dit invloed heeft op de vergelijkbaarheid van de uitkomsten.

Figuur 4.3 De gemiddelde duur van het opvullen van vacatures in de sector Zorg en Welzijn 2005-2010 (in dagen)

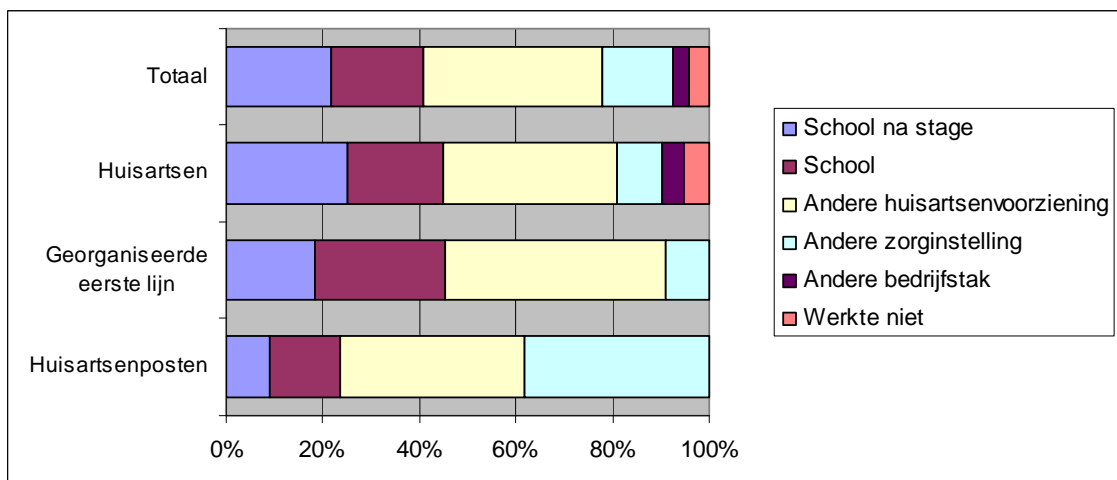


Bron: CBS

## 4.5 Wie vervulden de vacatures?

In Tabel 4.9 en Figuur 4.4 laten we zien door wie de vacatures voor doktersassistent van de afgelopen vier maanden zijn opgevuld. 41% van de nieuwe medewerkers komt van school en 37% komt van een andere huisartsenvoorziening. Andere zorginstellingen zijn in 15% van de gevallen leverancier. 3% van de nieuwe medewerkers komt uit een andere bedrijfstak en slechts 4% werkte voor indiensttreding niet. Ten opzichte van de vorige metingen is nu duidelijk te zien dat juist in de perioden juni en oktober veel schoolverlaters zijn aangenomen. Het aandeel medewerkers dat van een andere huisartsenvoorziening komt neemt hiermee af. De overige situaties waarvan uit doktersassistenten zijn aangetrokken (andere zorginstelling/bedrijfstak / voorheen niet werkend) blijven over het gehele jaar bezien in aandeel stabiel.

Figuur 4.4 Herkomst van personen op de ingevulde vacature in %



Het aantrekkingspatroon varieert naar soort voorziening. Zo trekken huisartsenposten veel nieuwe medewerkers uit andere huisartsenvoorzieningen en andere zorginstellingen aan, terwijl de gezondheidscentra en huisartsenpraktijken juist veel schoolverlaters aantrekken (zie Figuur 4.4). In de helft van de gevallen liep de schoolverlater eerder stage bij de huidige werkgever. Tabel 4.9 laat de uitkomsten van het laatste kwartaal zien.

Tabel 4.9 Herkomst van personen op de ingevulde vacature in % (laatste kwartaal)

	School		Andere huisartsenvoorziening	Andere zorginstelling	Andere bedrijfstak	Werkte niet	Totaal
	Na eerdere stage	Zonder eerdere stage					
Noordwest	11	22	56	11	0	0	100
West	7	17	43	27	3	3	100
Zuidwest	29	16	32	19	3	0	100
Zuidoost	41	15	29	7	2	5	100
Oost	15	25	30	25	0	5	100
Noord	33	8	33	17	0	8	100
Midden	6	30	45	3	9	6	100
Landelijk oktober	22	19	37	15	3	4	100
Landelijk juni	18	21	41	13	3	4	100
Landelijk februari	29		45	18	5	3	100

De herkomst kan enige seizoensinvloed ondervinden. Ook toevalsfactoren kunnen een rol spelen. Tabel 4.10 geeft om die reden de percentages weer zoals gemeten over de gehele periode 2010. Regionaal blijven er zij het minder grote verschillen in het aantrekkingspatroon. Zo worden met name in regio's Noordwest, Midden en West relatief veel medewerkers aangetrokken uit andere huisartsenvoorzieningen. Dit betekent dat de concurrentie om nieuwe medewerkers relatief groot is in deze gebieden.

Tabel 4.10 Herkomst van personen op de ingevulde vacature over het gehele jaar 2010 (in %)

	School	Andere huisartsenvoorziening	Andere zorginstelling	Andere bedrijfstak	Werkte niet	Totaal
Noordwest	34	39	20	6	1	100
West	34	47	13	2	4	100
Zuidwest	35	41	20	2	1	100
Zuidoost	43	40	11	3	3	100
Oost	37	37	19	4	3	100
Noord	34	45	12	5	5	100
Midden	30	45	14	5	6	100
Totaal	35	42	15	4	3	100

Nb.: De uitsplitsing 'met of zonder stage' ontbreekt doordat dit in de meting februari niet is uitgevraagd

Tabel 4.11 Het percentage door gediplomeerde doktersassistenten vervulde vacatures

	Huisartsenposten	Huisartsen praktijken	Gezondheidscentra	Totaal okt. 2010	Totaal juni 2010	Totaal febr. 2010
Noordwest	100	86	100	89	91	73
West	75	53	100	67	81	85
Zuidwest	-	86	-	77	88	85
Zuidoost	-	86	100	88	94	89
Oost	60	73	-	70	92	91
Noord	100	82	-	83	92	90
Midden	100	83	100	91	78	85
Landelijk oktober	76	80	100	81		
Landelijk juni	89	87	89		88	
Landelijk februari	91	83	90			85

- te weinig waarnemingen

Van de nieuwe medewerkers is 81% in het bezit van specifiek het diploma voor doktersassistent (Tabel 4.11). Kijkend naar de regio's dan is te zien dat met name de regio's Midden en Noordwest een relatief hoog percentage gediplomeerden hebben aangetrokken.

## 4.6 De samenhang

De samenhang tussen het percentage openstaande vacatures, het gemiddeld aantal dagen dat de vervulling van een vacature in beslag neemt en het percentage vacatures dat opgevuld is door een gediplomeerd doktersassistent is voor de verschillende soorten voorzieningen naar regio te zien in Tabel 4.12 en Tabel 4.13.

Tabel 4.12 Het % vacatures, de gemiddelde duur van vervullen (dagen) en het % aangetrokken gediplomeerden naar voorziening en regio

	% vacatures			gem. duur vervullen in dagen			% gediplomeerden		
	hap	ha	gc	hap	ha	gc	hap	ha	gc
Noordwest	5,8	5	1,8	149	81	61	100	86	100
West	2,1	5,6	1,4	54	84	15	75	53	100
Zuidwest	6,3	5,2	-	99	70	-	-	86	-
Zuidoost	1,2	4,8	3,1	122	67	61	-	86	100
Oost	2,7	5,4	0	72	76	0	60	73	-
Noord	2,9	3,5	4,8	174	53	-	100	82	-
Midden	1,5	7,6	0	41	104	0	100	83	100
Totaal	3	5,2	2,1	84	75	35	76	80	100

HAP= huisartsenposten; HA= Huisartsenpraktijken; GC= Gezondheidscentra

- te weinig waarnemingen

Als we naar de kringen kijken kunnen we vaststellen dat er een verband bestaat tussen het percentage openstaande vacatures en de gemiddelde duur dat het vervullen van een vacature met zich meebrengt (zie Tabel 4.13).

Tabel 4.13 Het % vacatures, de gemiddelde duur van vervullen (dagen) en het % aangetrokken gediplomeerden naar kring

	% vacatures	gem. duur vervullen	% gediplomeerden
<b>Noordwest:</b>			
Amsterdam	5%	80	-
Noord Holland noord	6%	124	80
Noord Holland midden	2%	52	100
<b>West:</b>			
Rotterdam	3%	59	75
Haaglanden	6%	91	71
Rijnland & Midden Holland	2%	41	25
Westland, Schie- en Delftland	9%	122	67
<b>Zuidwest:</b>			
Zuid Holland zuid	2%	37	83
West Brabant	7%	124	75
Midden Brabant	8%	81	100
Zeeland	4%	30	69
Noord Brabant noordoost	6%	170	
<b>Zuidoost:</b>			
Zuidoost Brabant	4%	94	83
Limburg	3%	47	90
Nijmegen	6%	69	88
<b>Oost:</b>			
Gelre IJssel	5%	108	57
Gelderse rivieren	5%	84	75
Twente	2%	29	80
<b>Noord:</b>			
Friesland	5%	167	100
Groningen	4%	57	100
Drenthe	4%	68	67
Zwolle/Flevoland	1%	36	50
<b>Midden:</b>	5%		
Midden Nederland		82	91
<b>Nederland</b>	4%	75	81

## 5. Tenslotte

De uitkomsten van deze derde meting gezamenlijk met de eerdere uitkomsten geven een goed beeld van de dynamiek in de arbeidsmarkt van doktersassistenten. In vergelijking met de economiebrede arbeidsmarkt zijn er vaker vacatures. Er is sprake van een hogere vacaturegraad. Dit brengt veel werk met zich mee voor degenen die voor de opvulling van de vacatures moeten zorgen.

De gemiddelde duur die het vergt om een vacature voor doktersassistent op te vullen is in de afgelopen (meet)perioden steeds toegenomen. Hierdoor valt de duur in deze laatste periode aanzienlijk hoger uit ten opzichte van het gemiddelde van de sector Zorg en Welzijn. Wel zijn er overigens aanmerkelijke verschillen in de duur wanneer we kijken naar de afzonderlijke regio's.

Wie men aantrekt, varieert naar soort voorziening. De patronen verschillen per meting. Zo is te zien dat juist in de perioden juni en oktober veel medewerkers uit de schoolbanken worden aangetrokken. Dit geldt dan met name voor de gezondheidscentra en de huisartsenpraktijken. De huisartsenposten trekken veel nieuwe medewerkers uit andere huisartsenvoorzieningen aan, maar ook medewerkers uit de overige/anderssoortige zorginstellingen. Ook hierbij zijn regionaal verschillen in het aantrekkingspatroon. De uitkomsten variëren echter per meting.

In de huidige meting is de krapte op de arbeidsmarkt iets toegenomen. Zo neemt de vacaturegraad toe in vergelijking met de meting juni maar ligt daarmee nog onder het niveau van de eerste meting in februari. Het opvullen van vacatures is in de loop van 2010 meer tijd gaan kosten, ondanks een groter aanbod van doktersassistenten dat uit de schoolbanken is gekomen.

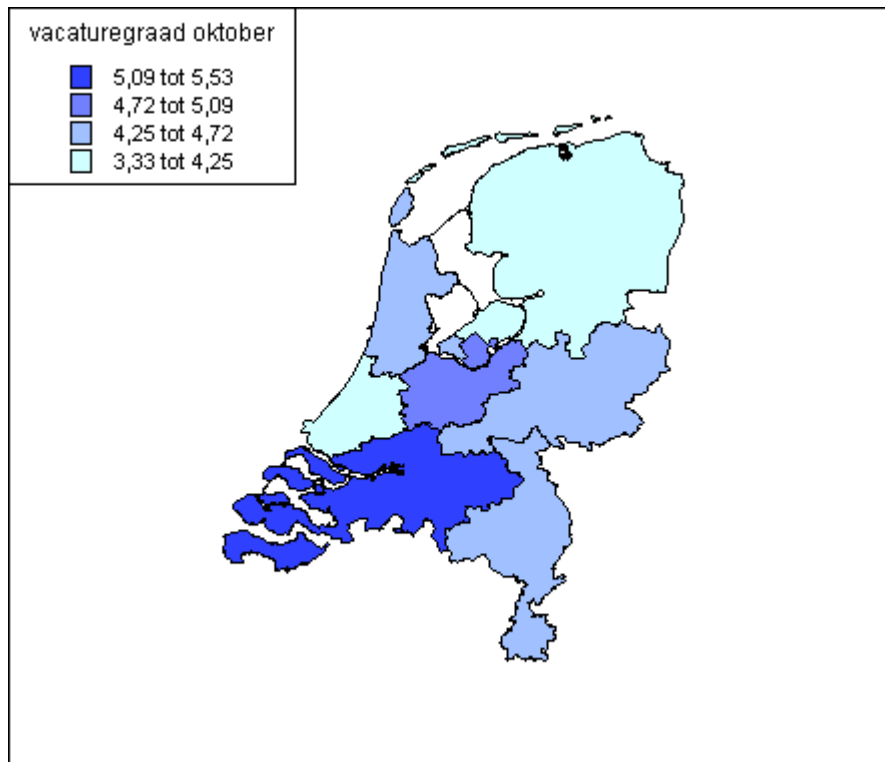


## Bijlage 1 Voorbeeldrapportage naar respondenten

De Landelijke Huisartsen Vereniging (LHV), de Vereniging Huisartsenposten Nederland, de Landelijke Vereniging Georganiseerde eerste lijn en de Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten willen graag voor hun leden en zichzelf een beeld hebben van de situatie op de arbeidsmarkt van doktersassistenten. Daarom laten zij drie keer per jaar door Kiwa Prismant een vacatureonderzoek, de Vacaturemonitor Doktersassistenten, uitvoeren. We presenteren u hier de uitkomsten van de drie metingen gezamenlijk in 2010.

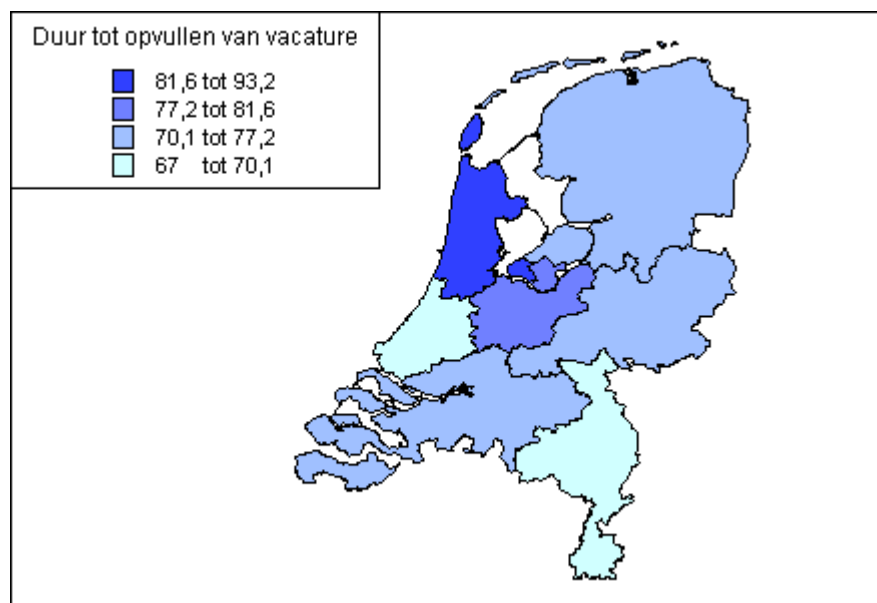
Aan het onderzoek werkten in oktober 1032 huisartsenpraktijken, 32 huisartsenposten en 22 organisaties uit de eerste lijn mee. In oktober betreft het aantal vacatures 4,3% van alle functies. In mei was dat 4,1% en in februari 4,7%. In vergelijking met het landelijke gemiddelde van alle functies (1,6% gemeten door CBS) is dit hoog. Figuur 1 laat zien dat er regionaal verschillen in de hoogte van de vacaturegraad (het aantal vacatures ten opzichte van het aantal medewerkers) zijn.

Figuur 1: De vacaturegraad van doktersassistenten naar regio in % (okt. 2010)



De gemiddelde duur die het vergt om een vacature voor doktersassistent op te vullen bedraagt met 75 dagen aanzienlijk meer dan het gemiddelde van de sector Zorg en Welzijn. Regionaal zijn er overigens aanmerkelijke verschillen in de duur die het vergt, uiteenlopend van 67 dagen in de regio Zuidoost tot 93 dagen in Noordwest (Figuur 2).

Figuur 2: De gemiddelde duur van het opvullen van een vacature voor doktersassistent (okt. 2010)



Tabel 1 laat per regio en soort voorziening het percentage openstaande vacatures, het gemiddeld aantal dagen dat de vervulling van een vacatures in beslag neemt en het percentage vacatures dat opgevuld is door een gediplomeerd doktersassistent zien.

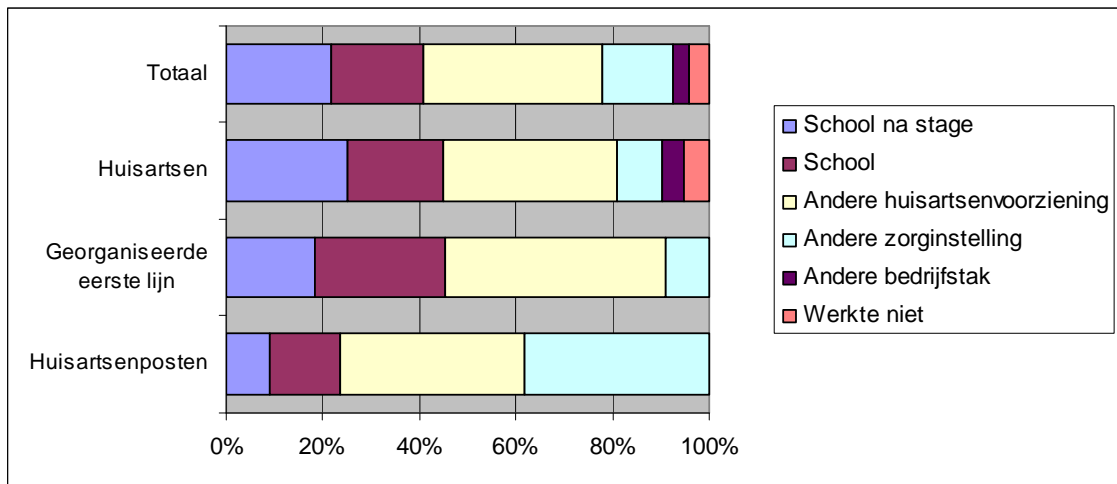
Tabel 1 Het % vacatures, de gemiddelde duur van vervullen (dagen) en het % aangetrokken gediplomeerden naar voorziening en regio

	% vacatures			gem. duur vervullen in dagen			% gediplomeerden		
	hap	ha	gc	hap	ha	gc	hap	ha	gc
Noordwest	5,8	5	1,8	149	81	61	100	86	100
West	2,1	5,6	1,4	54	84	15	75	53	100
Zuidwest	6,3	5,2	-	99	70	-	-	86	-
Zuidoost	1,2	4,8	3,1	122	67	61	-	86	100
Oost	2,7	5,4	0	72	76	0	60	73	-
Noord	2,9	3,5	4,8	174	53	-	100	82	-
Midden	1,5	7,6	0	41	104	0	100	83	100
Totaal	3	5,2	2,1	84	75	35	76	80	100

HAP= huisartsenposten; HA= Huisartsenpraktijken; GC= Gezondheidscentra

Wie men aantrekt, varieert naar soort voorziening. Zo trekken huisartsenposten en huisartsen veel nieuwe medewerkers uit andere huisartsenvoorzieningen aan, terwijl de gezondheidscentra juist veel schoolverlaters aantrekken (Figuur 3).

Figuur 3: Herkomst van personen op de ingevulde vacature in %



Ook regionaal zijn er verschillen in het aantrekkingspatroon. De uitkomsten variëren echter per meting.

In de huidige meting is de krapte op de arbeidsmarkt iets toegenomen. Zo neemt de vacaturegraad toe in vergelijking met de meting juni maar ligt daarmee nog onder het niveau van de eerste meting in februari. Het opvullen van vacatures is in de loop van 2010 meer tijd gaan kosten, ondanks een groter aanbod van doktersassistenten dat uit de schoolbanken is gekomen.

Een meer gedetailleerde weergave van de uitkomsten en de achtergronden van het onderzoek zijn te vinden op [http://www.prismant.nl/Arbeidsmarkt\\_en\\_HRM/Publicaties](http://www.prismant.nl/Arbeidsmarkt_en_HRM/Publicaties).

## Bijlage 2 Vergelijking vacaturegraad tussen 'type' deelnemer

In hoofdstuk drie kwam al aan bod dat een mogelijke vertekening van de gegevens kan optreden doordat praktijken met vacatureproblematiek vaker aan het onderzoek deelnemen dan praktijken die hier minder mee te kampen hebben. Een (indirecte) vergelijking met gegevens uit eerder onderzoek, van het aantal vacatures dat op jaarbasis wordt opgevuld, laat zien dat er geen aanwijzingen zijn voor een oververtegenwoordiging van praktijken met veel vacatures.

Daarnaast is gekeken naar 'type' deelnemer. Ook voor deelnemers die het gehele jaar hebben deelgenomen kan gelden dat men vaker vacatures heeft dan deelnemers die een of twee keer hebben deelgenomen. In onderstaande tabel is de vacaturegraad naar 'type' deelnemer weergegeven. In het totaal bezien valt de vacaturegraad bij 'incidentele' deelnemers, met een 4,5%, hoger uit ten opzichte van de 4,1% bij de deelnemers die aan alle drie metingen hebben meegedaan.

Tabel B.1 De vacaturegraad naar 'type' deelnemer

	Totaal	Deelname gehele jaar	Deelname 1 of 2 keer
Huisartsenposten	3,0	3,7	2,2
Huisartsenpraktijken	5,2	4,8	5,4
Gezondheidscentra	2,1	1,6	2,8
Noordwest	4,7	3,4	5,9
West	3,8	3,6	3,9
Zuidwest	5,5	5,5	5,5
Zuidoost	4,3	4,6	4,0
Oost	4,3	3,7	4,8
Noord	3,3	3,0	3,7
Midden	5,1	6,7	4,4
Totaal	4,3	4,1	4,5

## Bijlage 3 Een aantal uitkomsten per LHV-kring

Tabel B2 Het aantal aan de vacaturemeting oktober 2010 deelnemende organisaties

Regio	Huisartsenposten			Huisartsenpraktijken			Gezondheidscentra		
	Uitnodigingen	Deelnemers	Respons	Uitnodigingen	Deelnemers	Respons	Uitnodigingen	Deelnemers	Respons
<b>Noordwest:</b>									
Amsterdam	3	1	33,3%	250	46	18,4%	5	1	20,0%
Noord Holland noord	5	3	60,0%	376	68	18,1%	3	1	33,3%
Noord Holland midden	4	2	50,0%	191	30	15,7%	4	1	25,0%
<b>West:</b>									
Rotterdam	2	2	100,0%	293	56	19,1%	6	2	33,3%
Haaglanden	3	1	33,3%	223	37	16,6%	2	1	50,0%
Rijnland & Midden Holland	4	4	100,0%	279	64	22,9%	5	1	20,0%
Westland, Schie- en Delftland	4	0	0,0%	157	29	18,5%	0	0	-
<b>Zuidwest:</b>									
Zuid Holland zuid	3	0	0,0%	240	40	16,7%	0	0	-
West Brabant	2	1	50,0%	242	43	17,8%	0	0	-
Midden Brabant	1	1	100,0%	150	23	15,3%	1	0	0,0%
Zeeland	2	1	50,0%	139	27	19,4%	0	0	-
Noord Brabant noordoost	1	0	0,0%	210	31	14,8%	2	0	0,0%
<b>Zuidoost:</b>									
Zuidoost Brabant	3	1	33,3%	225	31	13,8%	3	3	100,0%
Limburg	6	1	16,7%	431	61	14,2%	4	2	50,0%
Nijmegen	1	0	0,0%	232	49	21,1%	4	2	50,0%
<b>Oost:</b>									
Gelre IJssel	7	4	57,1%	302	48	15,9%	1	0	0,0%
Gelderse rivieren	3	2	66,7%	293	60	20,5%	3	1	33,3%
Twente	3	3	100,0%	230	41	17,8%	2	1	50,0%
<b>Noord:</b>									
Friesland	1	1	100,0%	279	35	12,5%	1	1	100,0%
Groningen	1	1	100,0%	223	28	12,6%	1	0	0,0%
Drenthe	1	1	100,0%	212	36	17,0%	2	2	100,0%
Zwolle/Flevoland	1	1	100,0%	207	39	18,8%	2	0	0,0%
<b>Midden:</b>									
Midden Nederland	2	1	50,0%	574	104	18,1%	11	3	27,3%
Onbekend	1	0	0,0%	0	0	-	2	0	0,0%
<b>Nederland</b>	<b>64</b>	<b>32</b>	<b>50,0%</b>	<b>5958</b>	<b>1026</b>	<b>17,2%</b>	<b>64</b>	<b>22</b>	<b>34,4%</b>

Tabel B3: Het aantal vacatures per kring (okt. 2010)

<b>Voorzieningen:</b>	<b>febr. 2010</b>	<b>mei 2010</b>	<b>okt. 2010</b>
Huisartsenposten	44	59	82
Gezondheidscentra	16	14	7
Huisartsenpraktijken	225	194	193
<b>Kringen:</b>			
<b>Noordwest:</b>			
Amsterdam	18	19	13
Noord Holland noord	13	23	18
Noord Holland midden	17	8	3
<b>West:</b>			
Rotterdam	10	13	17
Haaglanden	14	6	12
Rijnland & Midden Holland	11	13	7
Westland, Schie- en Delftland	11	6	10
<b>Zuidwest:</b>			
Zuid Holland zuid	8	6	3
West Brabant	16	23	18
Midden Brabant	11	4	8
Zeeland	5	5	5
Noord Brabant noordoost	6	4	7
<b>Zuidoost:</b>			
Zuidoost Brabant	10	5	10
Limburg	12	9	8
Nijmegen	6	8	17
<b>Oost:</b>			
Gelre IJssel	12	15	16
Gelderse rivieren	22	16	39
Twente	9	12	5
<b>Noord:</b>			
Friesland	7	10	10
Groningen	7	6	7
Drenthe	12	13	10
Zwolle/Flevoland	11	9	4
<b>Midden:</b>			
Midden Nederland	36	34	35
Onbekend	1	0	0
<b>Nederland</b>	<b>285</b>	<b>267</b>	<b>282</b>

Tabel B4. De vacaturegraad naar soort voorziening en kring

	% febr. 2010	% mei 2010	% okt. 2010
<b>Voorzieningen</b>			
Huisartsenposten	2,5%	2,7%	3,0%
Gezondheidscentra	4,1%	5,1%	2,1%
Huisartsenpraktijken	5,7%	2,5%	5,2%
<b>Kringen:</b>			
<b>Noordwest:</b>			
Amsterdam	5,6%	3,5%	5,0%
Noord Holland noord	4,6%	8,6%	5,8%
Noord Holland midden	9,1%	4,1%	2,0%
<b>West:</b>			
Rotterdam	2,7%	2,3%	3,3%
Haaglanden	6,7%	2,9%	6,1%
Rijnland & Midden Holland	4,2%	3,4%	1,8%
Westland, Schie- en Delftland	8,5%	5,1%	9,3%
<b>Zuidwest:</b>			
Zuid Holland zuid	4,4%	3,1%	2,5%
West Brabant	6,2%	7,6%	6,8%
Midden Brabant	11,6%	4,4%	7,9%
Zeeland	5,8%	2,9%	3,5%
Noord Brabant noordoost	4,0%	3,2%	6,3%
<b>Zuidoost:</b>			
Zuidoost Brabant	4,8%	1,6%	4,0%
Limburg	2,6%	2,5%	3,0%
Nijmegen	2,1%	3,4%	5,6%
<b>Oost:</b>			
Gelre IJssel	2,8%	4,6%	5,1%
Gelderse rivieren	7,1%	4,7%	5,5%
Twente	4,6%	4,7%	1,8%
<b>Noord:</b>			
Friesland	2,9%	4,4%	4,6%
Groningen	3,1%	2,8%	3,7%
Drenthe	5,2%	4,8%	4,3%
Zwolle/Flevoland	3,4%	3,2%	1,4%
<b>Midden:</b>			
Midden Nederland	5,0%	5,3%	4,9%
Onbekend	5,9%	-	-
<b>Nederland</b>	4,6%	4,0%	4,3%

Tabel B5 Het percentage in de afgelopen vier maanden vervallen vacatures

<b>Voorzieningen</b>	<b>% febr. 2010</b>	<b>% mei 2010</b>	<b>% okt. 2010</b>
Huisartsenposten	16	7	11
Gezondheidscentra	10	8	14
Huisartsenpraktijken	17	15	21
<b>Kringen:</b>			
<b>Noordwest:</b>			
Amsterdam	27	5	20
Noord Holland noord	3	11	15
Noord Holland midden	12	14	30
<b>West:</b>			
Rotterdam	11	15	17
Haaglanden	8	16	24
Rijnland & Midden Holland	17	20	28
Westland, Schie- en Delft-land	14	13	17
<b>Zuidwest:</b>			
Zuid Holland zuid	18	11	0
West Brabant	18	10	16
Midden Brabant	8	22	0
Zeeland	25	16	15
Noord Brabant noordoost	9	11	17
<b>Zuidoost:</b>			
Zuidoost Brabant	15	14	28
Limburg	20	22	25
Nijmegen	13	18	17
<b>Oost:</b>			
Gelre IJssel	16	7	18
Gelderse rivieren	21	21	32
Twente	19	8	14
<b>Noord:</b>			
Friesland	11	12	0
Groningen	17	15	17
Drenthe	8	7	14
Zwolle/Flevoland	28	16	36
<b>Midden:</b>			
Midden Nederland	14	8	21
Onbekend	43		
<b>Nederland</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>19,9</b>

Tabel B6 Het aantal dagen dat het opvullen van vacature duurt (febr. 2010)<sup>4</sup>

<b>Voorzieningen</b>	<b>% febr. 2010</b>	<b>% mei 2010</b>	<b>% okt. 2010</b>
Huisartsenposten	50	60	84
Gezondheidscentra	93	45	35
Huisartsenpraktijken	74	74	75
<b>Kringen:</b>			
<b>Noordwest:</b>			
Amsterdam	74	131	80
Noord Holland noord	87	128	124
Noord Holland midden	122	97	52
<b>West:</b>			
Rotterdam	39	59	59
Haaglanden	81	37	91
Rijnland & Midden Holland	77	61	41
Westland, Schie- en Delftland	191	91	122
<b>Zuidwest:</b>			
Zuid Holland zuid	65	73	37
West Brabant	97	127	124
Midden Brabant	116	75	81
Zeeland	61	39	30
Noord Brabant noordoost	52	41	170
<b>Zuidoost:</b>			
Zuidoost Brabant	101	30	94
Limburg	42	70	47
Nijmegen	29	67	69
<b>Oost:</b>			
Gelre IJssel	43	45	108
Gelderse rivieren	121	60	84
Twente	49	70	29
<b>Noord:</b>			
Friesland	51	62	167
Groningen	39	43	57
Drenthe	133	89	68
Zwolle/Flevoland	59	50	36
<b>Midden:</b>			
Midden Nederland	72	71	82
Onbekend	17		
<b>Nederland</b>	<b>69</b>	<b>68</b>	<b>75</b>

<sup>4</sup> De schommelingen zijn deel reëel, maar kunnen ook te maken hebben met toevalligheidsfactoren en een beperkt aantal waarnemingen. We zullen bij de volgende meting kijken of we dit beter kunnen oplossen: we hebben dan meerdere metingen en kunnen makkelijker met reeksen werken

Tabel B7 Herkomst van personen op de ingevulde vacatures in % (okt. 2010)

Soort voorziening:	School na stage	School zonder stage	Andere huisart-senvoor-ziening	Andere zorg-instelling	Andere bedrijfstak	Werkte niet	Totaal
Huisartsenposten	9	15	38	38	0	0	100
Gezondheidscentra	18	27	45	9	0	0	100
Huisartsenpraktijken	25	20	36	9	5	5	100
<b>Kringen:</b>							
<b>Noordwest:</b>							
Amsterdam	-	-	-	-	-	-	-
Noord Holland noord	0	20	80	0	0	0	100
Noord Holland midden	25	25	25	25	0	0	100
<b>West:</b>							
Rotterdam	13	6	50	25	0	6	100
Haaglanden	0	14	43	29	14	0	100
Rijnland & Midden Holland	0	50	25	25	0	0	100
Westland, Schie- en Delft-land	0	33	33	33	0	0	100
<b>Zuidwest:</b>							
Zuid Holland zuid	17	17	33	17	17	0	100
West Brabant	0	25	50	25	0	0	100
Midden Brabant	20	40	40	0	0	0	100
Zeeland	44	6	25	25	0	0	100
Noord Brabant noordoost	-	-	-	-	-	-	-
<b>Zuidoost:</b>							
Zuidoost Brabant	17	33	33	0	17	0	100
Limburg	20	20	40	20	0	0	100
Nijmegen	56	8	24	4	0	8	100
<b>Oost:</b>							
Gelre IJssel	0	14	43	43	0	0	100
Gelderse rivieren	13	50	25	13	0	0	100
Twente	40	0	20	20	0	20	100
<b>Noord:</b>							
Friesland	100	0	0	0	0	0	100
Groningen	17	17	50	17	0	0	100
Drenthe	67	0	33	0	0	0	100
Zwolle/Flevoland	0	0	0	50	0	50	100
<b>Midden:</b>							
Midden Nederland	6	30	45	3	9	6	100
<b>Nederland</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>37</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

Tabel B8 Het percentage door gediplomeerde doktersassistenten vervulde vacatures (febr. 2010)

<b>Soort voorziening:</b>	<b>Febr 2010</b>	<b>Mei 2010</b>	<b>Okt. 2010</b>
Huisartsenposten	91	89	76
Gezondheidscentra	90	89	100
Huisartsenpraktijken	83	87	80
<b>Kringen:</b>			
<b>Noordwest:</b>			
Amsterdam	76	94	-
Noord Holland noord	71	90	80
Noord Holland midden	69	80	100
<b>West:</b>			
Rotterdam	93	85	75
Haaglanden	67	79	71
Rijnland & Midden Holland	94	81	25
Westland, Schie- en Delft-land	86	75	67
<b>Zuidwest:</b>			
Zuid Holland zuid	80	90	83
West Brabant	84	82	75
Midden Brabant	100	100	100
Zeeland	78	79	69
Noord Brabant noordoost	85	100	-
<b>Zuidoost:</b>			
Zuidoost Brabant	83	90	83
Limburg	94	100	90
Nijmegen	85	92	88
<b>Oost:</b>			
Gelre IJssel	91	94	57
Gelderse rivieren	80	97	75
Twente	100	81	80
<b>Noord:</b>			
Friesland	77	95	100
Groningen	91	94	100
Drenthe	91	94	67
Zwolle/Flevoland	95	86	50
<b>Midden:</b>			
Midden Nederland	85	78	91
Onbekend	86		0
<b>Nederland</b>	<b>85</b>	<b>88</b>	<b>81</b>